

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE (RAS)

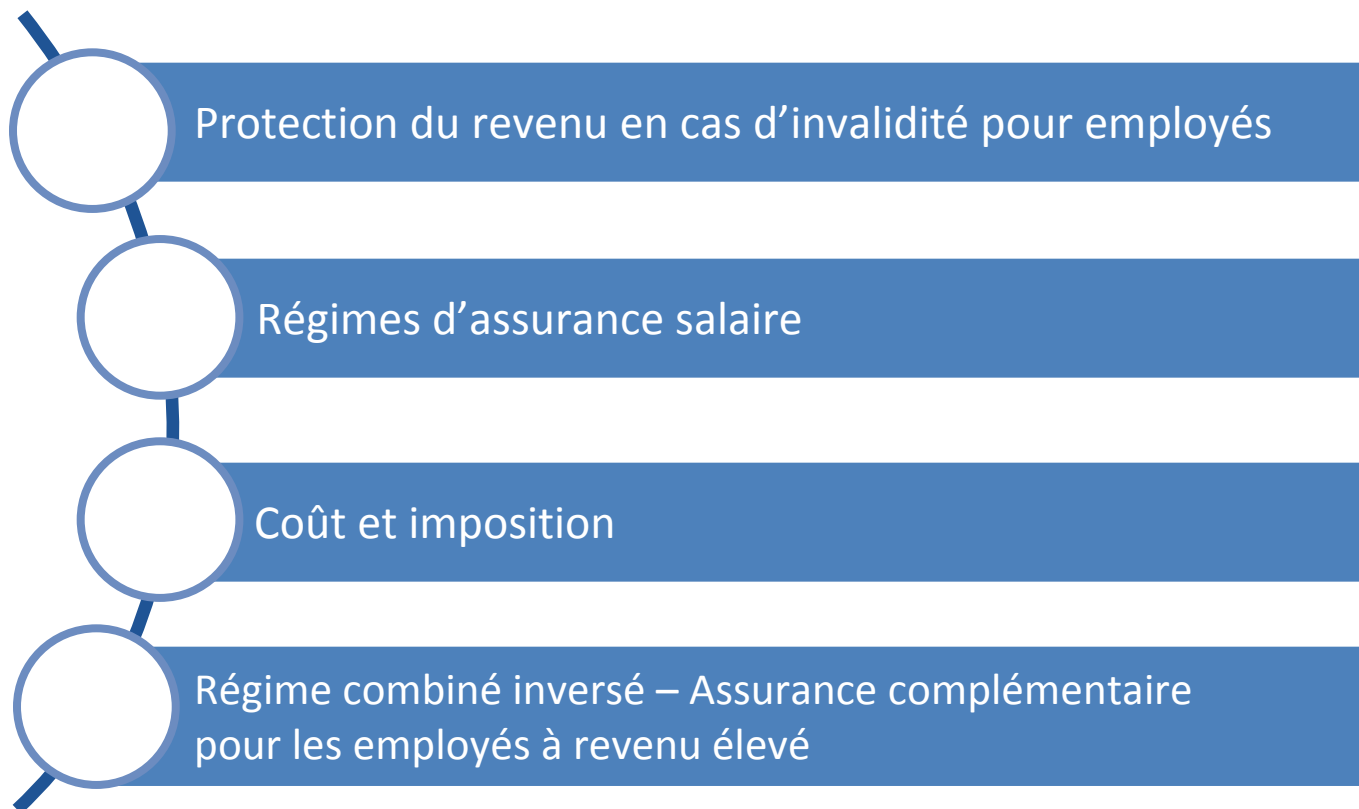


RBC Assurances

Déni de responsabilité

Les renseignements fournis dans la présente présentation sont de nature générale. Celle-ci ne vise pas à fournir des conseils spécifiques d'ordre financier ou fiscal, ni des conseils sur les placements ou d'autres sujets connexes. Avant de mettre en œuvre ce type d'arrangement, le client doit demander l'avis de son conseiller professionnel et examiner avec lui sa situation particulière.





Protection du revenu en cas d'invalidité pour les employés



Pourquoi un employeur devrait-il s'en préoccuper ?

- Les programmes d'avantages sociaux sont très importants pour attirer et retenir les employés clés
- Le maintien du revenu est un aspect qui préoccupe tous les employés
- Les employés s'attendent à ce que les employeurs continuent de leur verser un salaire lorsqu'ils deviennent invalides

Quel est le véritable risque d'invalidité ?

Probabilité d'au moins une invalidité de 90 jours ou plus avant l'âge de 65 ans :

Âge	Nombre d'hommes dans le groupe		
	2	3	4
40 ans	67,3 %	81,3 %	89,3 %
45 ans	62,5 %	77,1 %	86,0 %
50 ans	55,9 %	70,7 %	80,6 %

Source : Table A of Commissioner's Individual Disability, 1985

Quelle est la durée d'une invalidité ?

Âge	Durée
40 ans	3,1 ans
45 ans	3,2 ans
50 ans	3,1 ans

Quelle est la valeur d'une assurance de protection du revenu ?

Voici les gains potentiels d'une personne jusqu'à l'âge de 65 ans, d'après son revenu annuel actuel, en supposant une augmentation annuelle de 5 % :

Âge	100 000 \$	150 000 \$	200 000 \$
40 ans	4 772,710 \$	7 159,065 \$	9 545,420 \$
45 ans	3 306,595 \$	4 959,893 \$	6 613,191 \$
50 ans	2 157,856 \$	3 236,785 \$	4 315,713 \$

Source : Table A of Commissioner's Individual Disability, 1985

Régimes d'assurance salaire (RAS)



Qu'est-ce-qu'un RAS ?

- Une entente entre un employeur et deux employés ou plus et qui fournit aux employés une protection du revenu en cas d'invalidité
- Des polices individuelles d'assurance invalidité sont utilisées pour financer les prestations et sont regroupées sous une entente ou un régime communs
- Les arrangements d'assurances regroupées sont reconnus, aux fins d'impôt, comme des régimes collectifs d'assurance maladie ou accidents

Admissibilité

- L'assuré doit être un employé et les prestations doivent être calculées à partir des revenus d'emploi uniquement
 - Les associés et les propriétaires uniques ne sont pas admissibles
- Il faut un minimum de 2 employés pour pouvoir être considéré comme un régime regroupé
- Si au moins 10 employés participent au régime, il est possible de souscrire des polices à établissement standard garanti® (ESG)
- Les catégories doivent être définies par profession
- L'arrangement doit être offert à tous les employés de cette catégorie

Structure d'un RAS

- L'employeur est le propriétaire des polices individuelles d'assurance invalidité et en paie les primes
- Les employés sont les assurés et les prestations leur sont versées directement
- L'employeur doit offrir à tous les employés de la catégorie concernée (définie dans le régime) de participer au régime.
- À la cessation de l'emploi, le régime peut accorder le transfert de l'assurance invalidité individuelle à l'employé

Employé

1. Pas de primes à payer, elles sont assumées par l'entreprise
2. Les primes payées par l'entreprise ne constituent pas un avantage imposable
3. Les prestations d'invalidité sont versées à l'employé et sont imposables au même titre que le salaire (les prestations sont généralement majorées pour tenir compte des répercussions de l'imposition)
4. Les droits de cotisation aux REER sont maintenus
5. Ce contrat à renouvellement garanti et non résiliable protège l'assuré jusqu'à l'âge de 65 ans
6. À la cessation d'emploi, la police peut être transférée à l'employé

Employeur

1. Aide à attirer et retenir des employés clés
2. C'est l'assureur qui prend en charge le paiement des prestations en cas d'invalidité (pas l'entreprise)
3. Moyen économique d'offrir des avantages aux employés
4. L'élimination de la fluctuation des taux de primes permet de stabiliser les coûts
5. Rabais offerts pour un RAS de trois employés et plus
6. Il est possible de souscrire un régime à Établissement standard garanti (ESG) pour des groupes de 10 employés ou plus
7. Les primes constituent une dépense d'entreprise déductible
 - Un RAS est reconnu comme un arrangement d'assurances regroupées et les primes versées par l'employeur sont déductibles d'impôt
 - Le RAS est défini dans le IT-428 :
« Toute entente conclue entre un employeur et ses employés ou un groupe ou une association d'employés qui prévoit l'indemnisation d'un employé pour la perte d'un revenu d'emploi par suite de maladie, de grossesse ou d'accident, au moyen de prestations payables périodiquement. »

RBC Assurances offre une variété de polices individuelles de protection du revenu en cas d'invalidité qui peuvent être regroupées dans un RAS.

Vos clients peuvent choisir le régime et les modalités qui répondent le mieux à leurs objectifs.

Produit :	Série Professions	Série Fondation	Série Avant-garde
Âges de souscription	de 18 à 60 ans	de 18 à 60 ans	de 18 à 60 ans
Type de prime/police	Prime fixe Non résiliable	Prime fixe Non résiliable	À renouvellement garanti
Définitions d'invalidité	Invalidité totale Invalidité résiduelle Invalidité partielle	Invalidité totale	Invalidité totale
Renouvellement	Jusqu'à 65 ans	Jusqu'à 65 ans	Jusqu'à 65 ans
Maintien de l'assurance	La période d'indemnisation est de 24 mois de 65 à 74 ans, de 12 mois par la suite	La période d'indemnisation est de 24 mois de 65 à 74 ans, de 12 mois par la suite	La période d'indemnisation est de 24 mois après 65 ans
Transformation	En une assurance soins de longue durée entre 55 et 65 ans	En une assurance soins de longue durée entre 55 et 65 ans	En une assurance soins de longue durée entre 55 et 65 ans
Rabais	15 %, s'il y a au moins trois employés	15 %, s'il y a au moins trois employés	15 %, s'il y a au moins trois employés*

*Applicable aux catégories professionnelles 4A et 3A

- Les RAS sont souvent comparés à des régimes collectifs d'assurance invalidité lorsqu'une entreprise cherche des moyens de procurer des prestations de protection du revenu à ses employés.
- Deux types d'arrangements sont très différents et ciblent souvent des groupes différents d'employés.
 - Les RAS s'adressent habituellement aux membres de la direction de groupes plus petits.
 - Les régimes collectifs sont conçus pour fournir une protection abordable à des groupes plus importants.

Caractéristiques	RAS	Régime collectif
Polices individuelles irrévocables ou à renouvellement garanti dont les modalités sont garanties à l'établissement	Oui	Non
Possibilité de garantir le taux futur à l'établissement	Oui	Non
Assurance transférable à la cessation d'emploi	Oui	Non
Garanties facultatives offertes (p. ex. prestations partielles et résiduelles, rajustement au coût de la vie, etc.)	Oui	Non
Définitions d'invalidité plus complètes	Oui	Soins dentaires de base
Tarifcation individuelle exigée, pouvant donner lieu à des exclusions d'assurance ou au refus d'un employé	Oui	Jusqu'au maximum sans preuve d'assur. du groupe
Coût de l'assurance	Plus élevé	Plus bas
Statut de payeur par rapport à l'assurance-emploi	1 ^{er} payeur	2 ^e payeur
Transformation en une assurance soins de longue durée	Oui	Non

Coût et imposition



Il y a quatre options pour financer la protection individuelle du revenu en cas d'invalidité :

- L'assurance est souscrite par l'assuré avec des dollars après impôt — particulier.
- L'assurance est souscrite par l'assuré, mais payée par l'employeur et traitée comme un avantage imposable – coûts partagés.
- L'assurance est souscrite et financée par l'entreprise – RAS.
- L'assurance est souscrite par l'assuré et financée par une hausse de salaire accordée par l'employeur — salaire majoré.

Un RAS est souvent la solution la plus avantageuse sur le plan fiscal pour offrir une assurance de protection du revenu en cas d'invalidité.

	Coût partagé	RAS	Majoration du salaire
Frais d'assurance	Coûts partagés	Employeur	Employeur
Dépense déductible d'impôt	Oui	Oui	Oui
Avantage imposable pour l'employé	Oui	Non	Oui
En cas de demande de règlement, les indemnités sont imposables	Non	Oui	Non

Coûts :	Coût partagé	RAS	Majoration du salaire
Employé			
prime	0 \$	0 \$	3 160 \$
Salaire supplémentaire	0 \$	0 \$	(5 745 \$)
Coût aux fins de l'impôt	1 422 \$	0 \$	2 585 \$
Coût total pour l'employé	1 422 \$	0 \$	0 \$

Employeur			
Salaire supplémentaire	0 \$	0 \$	5 745 \$
Avantage imposable pour l'employé	3 160 \$	0 \$	0 \$
prime	0 \$	4 488 \$	0 \$
Économie d'impôt	(1 074 \$)	(1 526 \$)	(1 953 \$)
Coût total pour l'employeur	2 086 \$	2 962 \$	3 792 \$
Coûts combinés après impôt	3 508 \$	2 962 \$	3 792 \$

Avantages			
Prestation AI mensuelle	6 450 \$	9 350 \$	6 450 \$
Impôt	0 \$	(2 686 \$)	0 \$
Prestation nette après impôt	6 450 \$	6 664 \$*	6 450 \$

*7 320 \$ en cas de souscription de la Protection-Retraite (voir diapo 15 – Économies d'impôt supplémentaires)

Les situations hypothétiques présentées ci-dessus sont fournies à titre informatif seulement. Les résultats peuvent varier.

Hypothèses fiscales :

Taux marginal de l'employé : 45 %
Taux moyen de l'employé : 28,70 %
Taux de l'entreprise : 34 %

Hypothèses sur l'assuré :

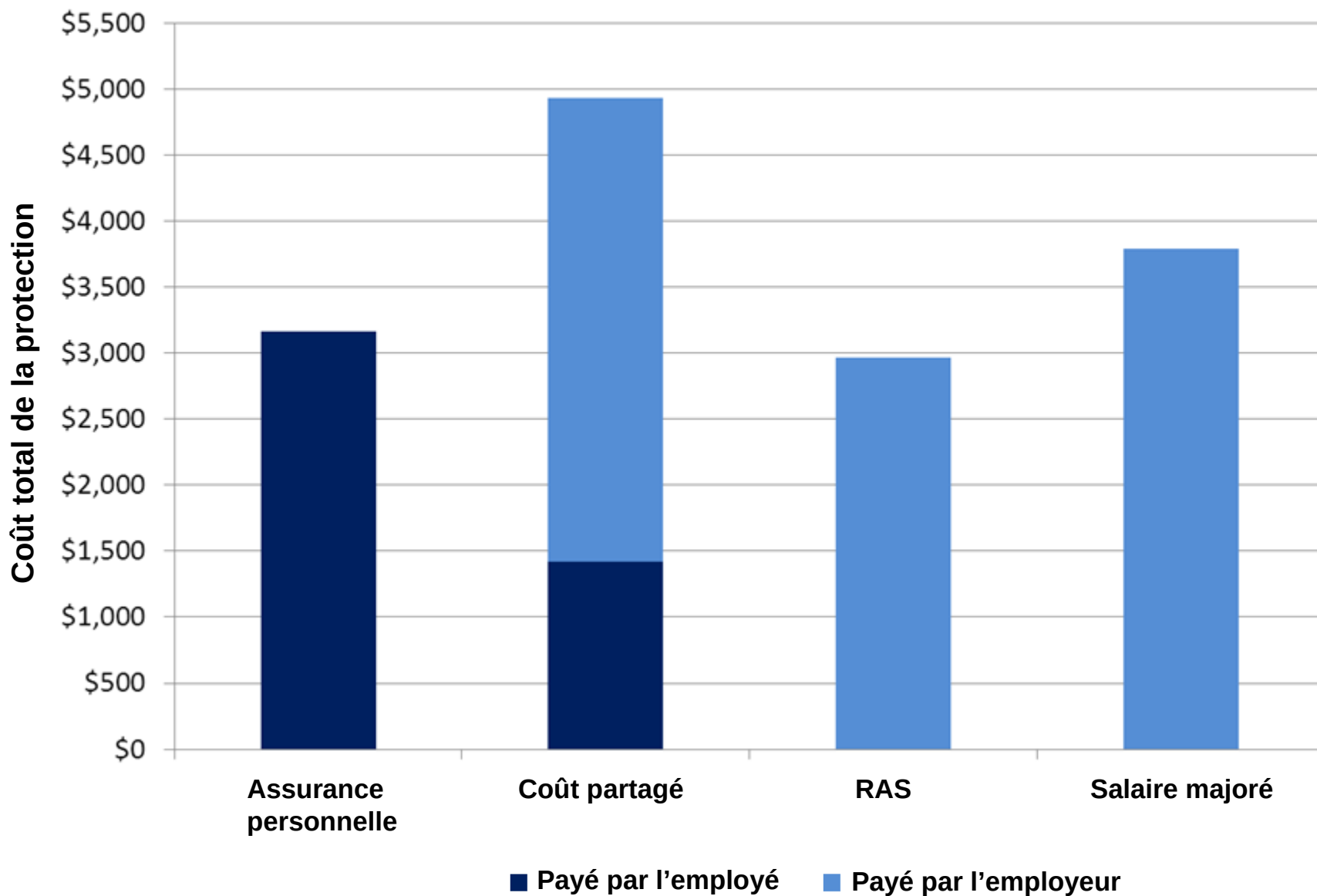
Homme de 44 ans, non-fumeur
Revenu : 145 000 \$
Catégorie : 4A

Hypothèses sur le produit :

Délai de carence : 90 jours
Indemnisation : jusqu'à 65 ans
Séries Professions, indemnité de vie chère/OAARF : 1 500 \$



RBC Assurances



Solution Protection-Retraite de RBC

La police et l'avenant Protection-Retraite aident votre client à maintenir ses cotisations à son programme d'épargne-retraite en cas d'invalidité totale. Les prestations sont versées dans un compte en fiducie. La police Protection-Retraite est irrévocable et son renouvellement est garanti jusqu'à l'âge de 65 ans.

La police Protection-Retraite de RBC peut être utilisée pour réaliser des économies d'impôt supplémentaires dans le cadre du RAS.

Suite de l'exemple sur le RAS figurant sur la diapo précédente.

Homme de 44 ans, non-fumeur, revenu de 145 000 \$, catégorie A4.

Cotise 1 500 \$ par mois dans un REER, étant donné que le revenu reçu d'un RAS est imposable :

Avantage du RAS : Réduction d'impôt de 656 \$/mois OU prestation mensuelle portée à 7 320 \$/mois.

Avantage pour l'assuré : L'assuré cotisera 18 000 \$/an dans un REER, pour aider à atteindre ses objectifs de retraite.

Le RAS est la solution la meilleure pour l'assuré, dans toutes les catégories.

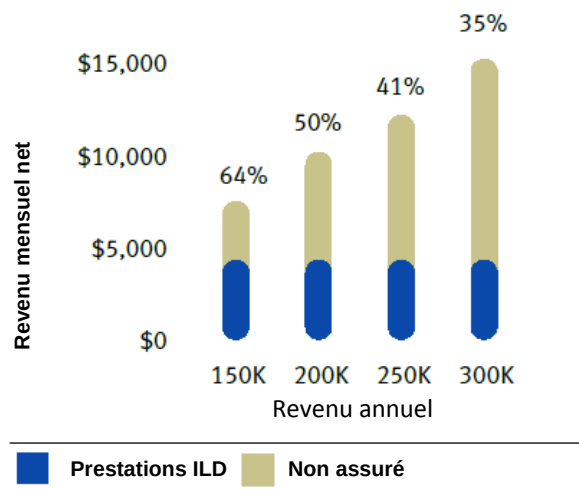
- Les actionnaires qui participent au RAS doivent être des employés actifs.
- Les employés actionnaires et ceux qui leur sont assimilés **ne peuvent pas** former une catégorie d'employés à eux seuls.
- Un propriétaire directeur peut assurer uniquement le montant de son revenu qui correspond à son salaire.
 - Les autres types de revenu, comme les bénéfices d'exploitation ou le salaire versé au conjoint ou aux enfants en cas de fractionnement du revenu, **ne sont pas admissibles** au titre d'un RAS.
- Une réponse négative à une ou plusieurs des questions suivantes voudrait dire que les prestations sont reçues par le bénéficiaire à titre d'actionnaire :
 1. Tous les employés, y compris ceux qui ne sont pas actionnaires ou parents avec un actionnaire, peuvent-ils participer au régime ? Dans la négative, y a-t-il une raison logique pour exclure certains employés ?
 2. Les prestations offertes aux termes du régime sont-elles les mêmes pour tous les employés de l'entreprise, selon leur nature, leur quantité ou le ratio de partage des coûts ?
 - Si ces employés participaient au régime en tant qu'actionnaires, les primes d'AI seraient un avantage imposable, non déductibles d'impôt et les prestations seraient non imposables ou le régime ne serait pas admissible, d'après les directives de l'ARC.

Régime combiné inversé – Assurance complémentaire pour les employés à revenu élevé



- Le régime d'assurance invalidité de longue durée (ILD) collective offre une bonne protection générale à la plupart des employés.
- Toutefois, les salaires des employés à revenu élevé ne sont pas suffisamment assurés.
- Remplacement du revenu après impôt avec uniquement l'assurance ILD :

Remplacement du revenu après impôt (%)



- Le tableau ci-dessous indique que lorsque le salaire augmente, le pourcentage du revenu mensuel qui est remplacé diminue.
- Pourquoi ?
 1. Les plafonds de l'assurance collective sont généralement de 5 000 \$ à concurrence de 60 % dans le cadre d'un régime collectif d'assurance ILD.
 2. La définition de rémunération dans un régime collectif couvre généralement uniquement le revenu indiqué sur le feuillet T4.

- Protection complémentaire à l'assurance collective au moyen d'un RAS
 - Assure le total des revenus, au-delà de la couverture offerte par le régime collectif d'assurance ILD.
 - Peut couvrir :
 - T4
 - Prime
 - Cotisations au régime de retraite/au régime de participation aux bénéfices
 - Profit (pourcentage de la part du bénéfice net avant impôt)
 - Fractionnement du revenu
 - Avantages accessoires
- Remplacement du revenu après impôt avec les assurances ILD et complémentaire :

